

最优人力资源,让每个岗位都是“创效单元”

中石化经纬公司深度盘活人力资源存量,由“管控”向“激活”转变,通过科学分析、配置、调整、优化,建立最精干高效的机构和人才队伍,1-5月,人力资源盘活430人,累计创收1351.06万元。

■ 单旭泽 张智勇 袁滨 张丽

6月11日,经纬公司胜利地质录井公司南方项目部副经理谢岳云、地质录井主任李忠兴率SL202录井队从重庆项目驻地向北进发藏北高原无人区,他们跨越3000余公里,安全抵达海拔5013米的QT3井场,开启新一轮的技术服务。

谢岳云年轻、好学,技术过硬,是从东营项目部交流到南方项目部的。把具有技术特长的人送到重点项目打靶,这是经纬公司人力资源优化中的一个举措。

随着机构整合人力资源优化盘活进入深水区,中石化经纬公司将干部人事向先进对标,劳动用工向一流对标,薪酬分配向市场对标,加强统筹优化配置,科学盘活存量,着力提升人力资源效能,让每个单位都是利润中心,每个小队都是创效单元,每名员工都积极创造价值,实现创收增效、降本增效。1-5月,人力资源盘活430人,累计创收1351.06万元。

机构瘦身健体,让每一个单位都精干高效

4月16日,华北测控公司原市场开发运行部经理王栋承放弃了很多让人羡慕的机关工作,背上行李,风尘仆仆来到千里之外的戈壁大漠,挑起了陕甘宁项目部经理的重任。

从机关干部走向一线,是王栋承身份的转

变,也是经纬公司人力资源优化的一个印证。

经纬公司围绕攻坚创效业务经营目标,人力资源业务成立人力资源效能挖潜、管理机构优化及费用挖潜两个项目组,细化为4项工作任务,分专业、分单位科学制定人员优化配置路线图和 timetable,分解各单位全口径用工总量、对外业务承揽人数、内部人力资源盘活人数、对外业务承揽创收等10项攻坚创效指标,营造“全员投入创效、人人创造价值”的良好氛围。

经纬公司拥有980支作业队伍,市场分布在国内23个省区和海外8个国家。针对队伍及专业点多、线长、面广、流动性强等行业特点,按照“公司管总、区域管战、项目主战”矩阵运营模式,坚持控规模、优结构、提效率,构建3级管理运营架构,设立8个专业经营单位。在完成区域化整合的基础上,按照“大部制、大岗位、大工种”和“界面最少、流程最短、责任最清、配置最优”总体设计,加强对口归并,精简机构编制,优化机关机构,原先115个项目部整合成33个一体化项目部和19个专业化项目部,压减率55%。

人力资源攻坚创效工作专班对每一个岗位精细划分,推进“一专多能、一岗多能、职责饱满”的大岗位和弹性用工岗位设置。通过机构整合、岗位合并、人员转岗,精准靶向发力,优化组织机构、评估岗位价值、严控用工总量,激活每一个创效单元。

针对各单位实际,经纬公司通过反复结合、找准问题、开实处方,“一企一策”制定实施方案,依据劳动定员标准配置一线生产人员,控制二线人员,压减三线定员。建立西南、西北、华北、东北四个区域“人才池”,实行区域内管理、技术和技能三支人才队伍共享,降低各单位项目部人员运行成本。

一系列的“瘦身”和“造血”,意味着用最精干的人员提供更高质量的服务。

胜利地质录井公司研究解释中心以“技术带服务”,积极借助经纬公司技术互供、市场部等力量“搭桥铺路”。他们成立“分析+化验技术组合”亮相江汉油田,高标准推进清河岩心实验项目,一周内完成了岩石薄片、多维核磁与X射线衍射全岩矿物共264块样品分析,成功实现创收创效。

截至4月底,公司全口径用工总量10630人,两级机关人数595人,项目管理人员693人,压减率11.2%。各单位人力资源盘活387人,其中业务承揽241人、人力资源输出146人。

整合资源优势,每支队伍都是创效赛道上的主角

5月15日,由华东测控分公司西南项目部和胜利定向井公司定向四项目部共同施工的阳页7-1HF井顺利完钻,他们在该井水平段仅用一趟钻高效快速完成施工任务,刷新了重庆南川页岩气田阳页沟区块单趟钻进尺最长纪录,赢得甲方单位的表扬信。

为进一步优化主营项目部,经纬公司全面整合合同区域专业化项目部,加强区域同质机构整合,优化机构设置,进一步合并解释、科研、信息、维保、员工服务等机构,积极培育亿元级项目部。

2023年4月18日,由华北测控公司、胜利定向井公司、中原测控公司、华东测控分公司4家单位一起,在杭锦旗基地成立鄂尔多斯“定测录导一体化项目部”,由华北测控公司负责托管,共同保障华北工区油气勘探。这是经纬公司首家进行托管试点的一体化项目部。

鄂尔多斯一体化项目部成立以来,4家单位协同作战,通过后勤服务一体化保障、生产辅助一体化运行、综合业务一体化支撑,为公司捧回产值2.89亿元“大蛋糕”,创效增长率达43%,创下20项新纪录。

针对胜利海域探井工作量不足,胜利地质录井公司国际项目部激励员工“走出去”创效。3月8日,有着27年海上录井服务经验的张涛,以技术服务的形式输出至上海海洋石油局南海作业区块半潜式钻井平台担任地质工程师,截至5月13日,在海3井录井进尺4600米、完成两回次岩心录井。

中原测控公司紧盯市场信息,凭借自身的技术优势,积极开拓业务承揽和技术服务输出工作。2023年,与胜利测井公司合作,为大港油田提供测井资料解释服务,派出了具有30多年工作经验的资料解释审核岗主任任海蓉,为大港油田提供测井资料解释和审核服务,2023年共创效30万元;任海蓉凭借过硬的专业技术能力,得到了甲方的认可,2024年,甲方提出新增2名解释人员的意向。

截至目前,经纬公司较重组时人均创收提高29%,关键岗位绩效差距达4倍,在集团公司HSE绩效考核、“三项制度”改革评估中位列“A”档,荣获集团公司深化改革三年行动先进单位。

岗位灵活配置,让人才活水向“创效单元”流动

5月3日,华北测控公司录井女工王燕端着七八斤重的捞砂盆,从振动筛前小跑到晾砂台,把岩屑铺开晾晒。认真工作的她,自信而美丽。

去年的王燕,却为自己的去留愁得寝食难安。随着公司改革的推进,她失去了南阳基地公寓服务员岗位。公司将她转岗到南阳项目部录井队,让她尽快适应岗位。如今,王燕已独立顶班2口井,顺利通过甲方验收,年收入提高了近3万元。

经纬公司以人力资源作为最大的能量转

化平台,由“管控”向“激活”转变,实施科学合理的分析、配置、调整、优化,推进适岗调配、内转外输、共享流动。对内坚持“自己能干的活自己干”,对外加大富余人员外闯市场力度。压减机关后勤定员指标,建立工资总额与人力资源优化工作挂钩机制,鼓励机关后勤人员转岗到一线基层队或输出到创效岗位,让人才活水向“创效单元”流动。

同时,公司坚持精力向基层集中、政策向一线倾斜、资源向创效调配,多搭建易于参与的平台,多开拓发挥作用的渠道,涌现出一大批“一岗精,两岗熟,三岗会”的青年技术骨干。

在川渝区块东峰502-1HF井场,西南测控公司把“技术讲堂”搬到了生产现场,采取跨专业交流、跨专业签订师傅协议的形式,培养“测录定一体化”复合型员工。录井队长邹泽润和定向队长刘红成为一对师徒。

“每次作业时,我们俩一个负责录井,一个负责设计定向轨迹,业务独立。一方有问题,另一方就会同步受到影响。现在‘一体化’作战,我们两人互拜了师徒,工作时打破工种界限,互帮互促跨专业学习,效率和质量双提升。”不久前,他们一起在威页26平台承担录井和定向井技术服务,配合默契,优质高效完成了任务。

经纬公司大力开展“外委转自营”模式,建立完善外委业务负面清单管理制度,激励大家平台抢单、承揽业务,主动拓市场、创效益,推动人才等要素资源在公司内部高效流动。在公司“设备资源共享平台”上,各单位间积极在平台以发单、抢单的形式承揽业务,实现内部挖潜增效。“抢单”一词,成为公司拓市创效的热词。

在外委转自营中,华北测控公司主动出击,转来了金婷婷。两年来,印刷、信息化和设备维修等4个大类共计90项业务由外委转自营,抢单“抢”出了1380万,盘活人力资源43人,充分实现了内部资源挖潜增效。

重庆气矿:“党建+人才”双核驱动赋能未来

■ 丁会 张继平

5月29日,重庆气矿一级技能专家、全国五一劳动奖章获得者王川洪,带领团队结束全国油气开发专业采气竞赛场地建设方案讨论后,马不停蹄赶赴北京,参加集团公司石油名匠颁奖大会并接受表彰。他负责的页岩气出砂计量研究,为国内页岩气井生产制度调整和分析打下坚实基础。

王川洪的快速成长,得益于气矿坚持把党建和人才培育共融共建。气矿围绕“党建+人才”创新活动载体,打造“技术+技能”双导师培养模式,建立“经营业绩+党建工作+多维评价”考核机制。通过名师带徒、“双培双带”培养创新型人才,全面实施人才强企工程,为企业培养了大量的专业人才和业务骨干,2021年至今,已有64人走上了管理和技术岗位。党的二十大代表谢利平就是其中之一。

扎根气田24年的谢利平,借助气矿“党建+人才”培育模式,从一名普通的一线工人成长为全国技术能手、全国最美青工、全国五一劳动奖章获得者。三次走进人民大会堂,如今还挑起了永川作业区党委副书记、副经理重担,发挥自身优势,踏上超越自我的新征程。

在重庆气矿,像王川洪和谢利平这样通过“党建+”模式成长起来的高技能人才还有很多。仅2023年,气矿以此模式从高技能后备人才中,培养出张涛、程浩然等10名后起

之秀,8人被授予高级技师资格,2人被授予技师资格。至此,气矿高技能人才达229人,在技能操作人员中占比11.3%,较2022年提升2.2%。

为打造技能人才高地,气矿一边加强高技能人才岗位设置聘用、落实高技能人才待遇等举措,实现薪酬待遇与作用发挥匹配,加强高技能领军人才培养。一边深入推进“石油名匠”培养计划,为培育集团公司技能大师等高层次人才赋能。

同时,加大多工种取证奖励力度,细化职业技能竞赛奖励办法、执行高技能人才薪酬兑现标准、评优选先优先考虑高技能人才等措施落地。如今,在气矿薪酬兑现的229名高技能人才中,通过严格的上岗条件和选聘流程,已有2名走上一级技能专家岗,技能津贴和绩效奖金都提高了不少,让技能人才的待遇,达到了前所未有的高度。

“党建+人才”最大的优势就是实现了党员和人才的互动化、双向式培养工作机制,把党员培养成人才,把人才培养成党员,使党员成才、人才入党,切实发挥党员在各自领域的先锋模范作用,为气矿高质量发展注入强劲动能。”气矿党委组织部负责人表示:“做好人才队伍建设并非一日之功,气矿始终坚持党建引领,创新工作思路,不断探索党管人才的新模式,最大限度激发人才活力。”

千秋功业,关键在人。近年来,气矿党委

始终将“人才强企、技能强基”作为实现高质量发展的重要抓手,充分发挥党组织培养人才、使用人才、凝聚人才的优势,落实党管人才责任,实施“党建+人才”双核引擎,为发展赋能。

通过创新党建载体、搭建党建平台等方式,创新体制机制、完善政策措施、构筑发展平台、优化服务保障,拓宽人才培养的渠道,优化人才培养的环境,提升人才培养的实效性,全力打造高质量发展人才高地。

期间,围绕“地质勘探、井工程、页岩气开发”等紧缺专业岗位,以“走出去”和“请进来”相结合的方式,外派技术干部到科研院所、兄弟单位等开展工作交流和现场学习,邀请相关领域专家学者开展讲座或技术指导,不断提升专业人员的业务素养和实践能力。按照“整体开发、梯次培养”的工作思路,以专家团队为核心,以多样化培训为载体,以逗硬考核为手段,以长远发展为目标,持续优化专业技术序列配置和队伍结构,近五年聘任专家、一级工程师6人,二级工程师47人次,技术领军人才队伍不断充实,引领气矿高质量发展后劲更足。

充分利用党组织的联系面广、渠道畅通的优势,积极搭建人才培养平台,加强与高校、科研院所、兄弟单位等各方的合作,促进人才培养链与产业链、创新链有效对接,为人才培养提供更多机遇和空间。



韩城矿业象山矿井打造“能说会写善干”的政工队伍

■ 卫云龙 徐腾霄

近年来,韩城矿象山矿井开设“政工干部知行课堂”,以“强本领、抓落实、作表率”为切入点,着力培养提笔会写、开口能讲、问计有策、能动善干的基本功,全面提升政工干部业务素质,打造“能说会写善干”复合型人才队伍,服务矿井安全生产。

突出“上讲台”,提升“能说”能力。搭建政工干部“知行课堂”“政工例会”等平台,围绕党建业务、读书心得、典型案例等主题,每月组织政工干部上台发言,讲解业务、交流经验、分享心得,锻造一支政治过硬、业务突出、适应新时代发展需求的政工干部队伍。

突出“爬格子”,提升“会写”能力。利用“象山风采”微信公众号、广播站、奋进象山等媒体平台,开展“人人都是通讯员”约稿活动。政工干部结合自身工作实际挖掘身边人、事的新闻点,每月至少撰写2篇质量较高的新闻稿,定期通报月度上稿情况排名表,极大地调动了政工人员的写作热情,也扩大了矿井

的宣传效果。

突出“抓作为”,提升“善干”能力。实行政工干部包联区队,组建基层党建宣讲团,以服务基层、解决困难为目的,到党建联系点、包联区队进行安全知识宣讲,以“五零”目标为切入点,对各项安全生产文件进行解读,并结合近期安全生产形势,以当岗第一责任人为抓手,从严从细对工作环境、流程、标准进行把控,引导职工转变思想,积极参与到安全生产工作中来,形成全员讲安全、保安全、要安全的良好氛围,为创建本质安全型矿井夯实基础。

该矿每月两期的政工干部“知行课堂”成为政工人员交流的平台,由各部门结合业务特点,从“实际、实战、实效”出发,以提升赋能为目标,创新通过“菜单式”教学、“订单式”备课、“点餐式”送教、“圆桌式”反馈,助力政工人员综合素质提升。同时围绕课堂内容分享感悟,加深政工人员对学习内容的理解,不断形成争先创优的竞赛氛围,为矿井高质量发展提供坚实的政工人才支撑。

一条信息节省物流费25万余元

■ 赵天奇 尹佩锦

“5月份,煤炭运输通过海轮直接过驳方式完成转运,节约物流费25.46万元。”6月初,中安联合储运部运输组的老苏在盘点上个月的煤炭物流费用时,给出了这样一个数据。

中安联合煤化工生产每年用煤近400万吨,其中六成左右的煤炭要通过海运转河运的方式运抵厂区,物流费用在原料成本中占比很大,降低煤炭物流费用一直是该公司降本增效工作的努力方向。

扬州海昌港是中安联合煤炭海运转河运的中转站,海轮运来的煤炭通常要卸载在海昌港暂存,再改换驳船通过内河航运送到中安联合,煤炭下一上的过程无疑增加了运输成本。如何优化煤炭运输环节尽可能降低运输成本,是中安联合储运部始终考虑的问题。“海轮运输煤炭不落地直接过驳到船,物

流费每吨可降低6.75元。”储运部在得知此消息的第一时间迅速行动,与供销部门对接沟通,形成通过海轮直接过驳方式运输煤炭降低物流费用的初步设想。

海轮直接过驳方式减少了煤炭上码头的环节,好处很多,但实际操作起来并不容易,涉及海运信息掌握、过驳运力匹配、厂区库存容量等多方面综合因素,需要统筹考虑合理安排。

为尽可能实现海轮直接过驳运输煤炭,中安联合跟踪北方港海轮启运、预计到达扬州海昌港时间等海运信息,提前与海昌港、中国石化煤炭基地主动对接,并结合该公司煤炭消耗、库存容量、接卸能力等情况,制定海轮直接过驳装运计划,形成可行的工作方案。5月份,经过中安联合上下共同努力,顺利完成了3个批次共计3.7万吨煤炭的海轮直接过驳任务,为该公司降低物流费用作出积极贡献。



江南工业集团组织开展“智源杯”职业技能竞赛

为进一步加强技能人才队伍建设,中国兵器江南工业集团在5月至6月组织开展第十二届“智源杯”职业技能竞赛,共有来自10个单位、219名员工参赛。本次竞赛项目设置统筹了传统制造和数字制造、通用职业和特有职业,共设兵器二级竞赛预赛项目、公司级竞赛项目和二级单位级竞赛项目三类,覆盖职业(工种)达10个以上。

■ 辜兵 摄影报道



应急竞答“码”上有奖

6月12日,安徽淮北矿业集团临涣焦化公司以“人人讲安全、个个会应急—畅通生命通道”为主题,组织开展应急知识扫码有奖竞答活动,同时公司专业消防人员现场讲解应急救护知识等基础知识,营造了浓浓的“安全生产月”活动氛围。图为6月12日该公司消防队现场进行心肺复苏实际操作。

■ 魏玉东 摄影报道